

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara)

Gabriel Sampe Mangiri¹, Hotmaulina Sihotang², Dameria Sinaga³

^{1, 2, 3} Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia (UKI), Jakarta

e-mail: gabrielmangiriwkj@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :1) pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Kristen Barana; 2) pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Kristen Barana; 3) pengaruh supervisi kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif hubungan kausal. Sampel diperoleh dengan menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu semua guru SMA Kristen Barana yang berjumlah 39 orang. Data diperoleh melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan uji- t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru, dengan uji-t diperoleh nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru dengan uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi supervisi kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru sebesar 42,3%.

Kata kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this research is to find out: 1) the effect of the Headmaster supervision on teacher's performance in SMA Kristen Barana'; 2) the effect of teacher's commitment on teacher's performance in SMA Kristen Barana'; 3) the effect of the Head Master supervision and teacher's commitment on teacher's performance in SMA Kristen Barana' Kabupaten Toraja Utara. The method used in this research is quantitative methodology with the associative research in causal relationship approach. The samples obtained by using the sampling jenuh (census) are of 39 teachers of SMA Kristen Barana'. The data is obtained through the research instrument using questionnaire.

The result shows 1) there is a positive and significant effect of the head master supervision on teacher's performance, with t-experiment/t-test resulted significance value of $0,000 < 0,05$ (2) there is a positive and significant effect on teacher's commitment to the teacher's performance with t-experiment/t-test resulted significance value of $0.007 < 0.05$ (3) there is a positive and significance effect of the head master supervision and teacher's commitment to teacher's performance with F test/F experiment resulted in significance value of $0.000 < 0.05$ with the contribution of the head master supervision and teacher's commitment to teacher's performance are 42.3%.

Keywords: Headmaster supervision, teacher's commitment, teacher's

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen pada Bab II tentang Kompetensi dan Sertifikasi pasal 2 menyebutkan bahwa hal yang wajib bagi guru yaitu memiliki kualifikasi akademik, memiliki kompetensi, bersertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional, sehingga diharapkan guru dapat dengan optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dijelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang baik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana kompetensi tersebut merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai serta kemudian akan diaktualisasikan oleh guru dalam mengangkat tugasnya. Diharapkan dengan menguasai kompetensi tersebut, maka guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan masyarakat dan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam mengajar dan mendidik peserta didik.

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Suherman mengenai kinerja yang menyebutkan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, (Suherman, 2010, p. 20). Lanjut Simamora menyatakan bahwa kemampuan guru tersebut menjadi tolak ukur dimana seorang guru memiliki kinerja yang baik, sehingga kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pada tahap sejauh mana seorang guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, (Simamora, 2001, p. 37).

Kurnia dalam artikelnya menyimpulkan bahwa ada tiga hal yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu komitmen; manajemen kepala sekolah; dan supervisi kepala sekolah. Dampak psikologis terhadap kinerja guru dari adanya komitmen yang tinggi dan supervisi kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki keinginan kuat pada pengetahuan dan berinovasi serta kreatif dalam pembelajaran, didukung pula dengan adanya supervisi kepala sekolah, maka hasil kerja guru akan menunjukkan hasil yang optimal, (Kurnia, 2011, p. 548)

Supervisi Kepala Sekolah

Atmodiwirio menyatakan bahwa supervisi bertugas melihat dengan jelas masalah-masalah yang muncul dalam mempengaruhi situasi belajar dan menstimulir guru ke arah usaha perbaikan. Supervisi merupakan layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum, (Atmodiwirio, 2002, p. 201). Kegiatan ini mempunyai konsekuensi logis bahwa seorang guru harus siap disupervisi setiap saat, karena tujuan supervisi telah jelas.

Purwanto mengungkapkan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi/syarat-syarat yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Sehingga supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaruan-pembaruan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya, (Purwanto, 2005, p. 50).

Sementara itu Neagley dan Evans dalam (Riastuti, 2017, p. 45) menyatakan bahwa *"supervision is considered as any service for teacher that eventually result in*

improving instruction, learning, and the curriculum". Maksudnya supervisi merupakan pelayanan guru dalam hal peningkatan, pembelajaran, dan kurikulum.

Suharsimi menyatakan bahwa tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses belajar mengajar. Yang terpenting adalah bahwa pemberian bantuan dan bimbingan tersebut didasarkan atas data yang lengkap, tepat, akurat, dan rinci, serta benar-benar sesuai dengan kenyataan, (Suharsimi, 2004, p. 40).

Mulyasa mengungkapkan salah satu tugas kepala sekolah yakni sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya, (Mulyasa, 2007, p. 45). Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah, (Wahyudi, 2009, p. 97). Oleh sebab itu, menurut Suharsimi, kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan fungsi dari supervisi yaitu : 1) meningkatkan mutu pembelajaran; (2) memicu unsur yang terkait dalam pembelajaran; serta (3) membina dan memimpin, sehingga pemberian supervisi yang efisien dan efektif akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (Suharsimi, 2004, p. 13)

Supervisi kepala sekolah adalah pembinaan dari kepala sekolah yang diberikan kepada guru yang bertujuan memperbaiki dan mengoptimalkan proses belajar mengajar. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk supervisi kepala sekolah berdasarkan pendapat dan uraian diatas, peneliti menggabungkan beberapa pendapat dari (Purwanto, 2005, p. 120) dan (Suhertian, 2000, p. 130), sebagai indikator dalam penelitian ini, yakni:

1) Kunjungan kelas

Menurut Purwanto tujuan dari kunjungan kelas adalah mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki, (Purwanto, 2005, p. 120). Lebih lanjut menurut Indrafachrudi mengungkapkan bahwa selama kunjungan kelas, kepala sekolah mengambil tempat di belakang kelas dan mengamati hal yang terjadi dari dekat. Supervisor tidak boleh mengganggu guru ketika guru itu bertugas, (Indrafachrudi, 2006, p. 98).

2) Pemberian semangat kerja guru

Menurut (Purwanto, 2005, p. 121), menyatakan bahwa banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Meskipun di sekolah telah dibentuk bimbingan dan konseling tetapi peran dari guru akan lebih efektif jika guru menjadi pembimbing yang utama. Oleh karena itu, peranan supervisor terutama kepala sekolah dalam hal ini sangat diperlukan untuk memberikan semangat bagi guru.

3) Rapat-rapat pembinaan

Menurut Indrafachrudi, perbedaan rapat berdasar waktu, yaitu: (1) rapat diadakan pada waktu tertentu, seperti rapat permulaan tahun ajaran baru; rapat akhir tahun ajaran; dan rapat mingguan, bulanan dan rapat kenaikan kelas; (2) rapat diadakan sewaktu-waktu, karena ada kejadian atau keperluan, guru diundang untuk berunding; (3) rapat dalam keadaan darurat, diadakan dalam keadaan mendesak, (Indrafachrudi, 2006, p. 99).

4) Pemahaman tentang kurikulum

Seorang kepala sekolah harus memberikan bantuan bimbingan kepada para guru dalam menghadapi masalah-masalah dalam pelaksanaan dan pemahaman kurikulum". Menurut Suhertian, tugas supervisor adalah: (1) mensupervisi tentang perangkat pembelajaran yang harus dibuat guru; (2) mensupervisi terhadap

pemahaman kurikulum, termasuk didalamnya Standar Isi (SI), Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), (Suhertian, 2000, p. 130).

5) Pengembangan metode pengajaran

Menurut Suhertian, tugas supervisor adalah: (1) membantu guru merencanakan demonstrasi mengajar dalam rangka memperkenalkan metode-metode pengajaran baru; (2) mendiskusikan metode-metode belajar dengan guru; (3) kepala sekolah melakukan peninjauan terhadap kesesuaian metode pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran, (Suhertian, 2000, p. 130).

6) Pengembangan bahan ajar

Menurut Wuryanto faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas bahan ajar yaitu isi, cakupan, keterbacaan, bahasa, ilustrasi, perwajahan, dan pengemasan. Kualitas bahan ajar sangat tergantung pada ketepatan dalam memperhitungkan faktor-faktor tersebut dalam pengembangan bahan ajar, (Wuryanto, 2010).

7) Potensi pembelajaran

Supervisi dapat digunakan untuk mengetahui potensi pembelajaran seorang guru dalam merencanakan dan menyajikan proses pembelajaran. Menurut Suhertian, bantuan yang diberikan supervisor adalah: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan proses belajar mengajar; (3) menilai proses dan hasil belajar; (4) mengembangkan manajemen kelas, (Suhertian, 2000, p. 134).

8) Evaluasi pendidikan

Evaluasi adalah merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana sebuah proses telah dilaksanakan oleh seorang guru, apakah sudah optimal atau belum dan mungkin akan diperoleh data yang membuat proses itu belum menghasilkan hasil yang optimal. Menurut Suhertian tugas supervisor adalah mengevaluasi apakah hasil belajar yang telah diciptakan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan atau tidak, sudah memenuhi standar/ sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh sekolah atau belum, (Suhertian, 2000, p. 130).

9) Kegiatan di luar mengajar

Menurut Purwanto, kepala sekolah berperan mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penataran agar dapat dipraktekkan oleh guru. Memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti penataran yang sesuai dengan bidang tugasnya, dan membimbing guru-guru dalam mempraktekkan hasil-hasil penataran yang telah diikutinya (Purwanto, 2005, p. 120).

Saud mengungkapkan bahwa supervisi mempunyai peranan cukup strategis dalam meningkatkan prestasi kerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi sekolah. Ciri utama supervisi adalah perubahan ke arah yang lebih baik, proses belajar mengajar lebih efektif dan efisien, sehingga supervisi pendidikan bertujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar yang akan diimbangi dengan meningkatnya kinerja guru dan berdampak positif terhadap prestasi sekolah, (Saud, 2009, p. 106).

Komitmen Guru

Armstrong dalam (Susana, 2018, p. 122), menyebutkan bahwa komitmen merupakan kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari; (1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, (2) keinginan untuk tetap bersama/ berada dalam organisasi, (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam (Susana, 2018, p. 123), menyatakan bahwa "komitmen sebagai perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Masih menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson bahwa komitmen menyangkut tiga sifat yaitu: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Kemudian, Kreitner dan Kinicki dalam (Susana, 2018, p. 123), mengatakan komitmen sebagai sebuah kesepakatan dalam melakukan sesuatu bagi dirinya sendiri, individu lain, dan kelompok/organisasi. Sedangkan

komitmen mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan tujuannya.

Komitmen menurut Meyer dan Allen dalam (Ningsih, 2017, pp. 181-190), memberikan penjelasan untuk masing-masing tipe komitmen memiliki faktor yang mempengaruhi berbeda-beda, yaitu:

a) Komponen Afektif

Komponen afektif adalah keinginan untuk selalu dan tetap terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi. Indikator yang dapat menunjukkan komponen ini adalah merasa bahagia berada dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.

b) Komponen Kontinyu

Komponen kontinyu merupakan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya. Indikator yang dapat menunjukkan komponen ini adalah memperhitungkan keuangan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan menghitung kerugian dan akibat jika meninggalkan organisasi.

c) Komponen Normatif

Komponen normatif merupakan refleksi perasaan akan tanggung jawab anggota organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya. Indikator yang dapat menunjukkan komponen ini adalah kemauan kerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

Jingping Sun dalam (Susana, 2018, p. 124), dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa komitmen guru secara signifikan berhubungan erat dengan hasil belajar siswa. Seorang guru dengan komitmen tinggi akan memiliki kepedulian terhadap tugas, kebutuhan siswa, teman sejawat atau atasan langsung, juga terhadap sekolah dan perubahan. Guru mempunyai komitmen terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, termasuk tanggung jawab terhadap bangsa, negara, dan sesama manusia. Dengan demikian seorang guru yang mempunyai komitmen tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna, mulai dari perencanaan hingga sampai pada evaluasi dan penilaian. Dari perencanaan yang tertuang dalam bentuk silabus dan RPP sampai pada penilaian dan evaluasi, bahkan bukan saja hanya sampai pada tugas tetapi lebih pada perkembangan kehidupan kepribadian manusianya yaitu peserta didik.

Kinerja Guru

Suherman menyatakan bahwa, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, serta kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan dari suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud, (Suherman, 2010, p. 20).

Menurut Mulyasa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah pada faktor internal yaitu komitmen, karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini juga didasarkan pada teori-

teori yang telah diungkapkan bahwa komitmen guru merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari aspek internal. Faktor eksternal dari kinerja guru dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah, yakni berkaitan dengan penghargaan atas tugas, diskusi kelompok, perhatian kepala sekolah, dan adanya pelatihan-pelatihan yang dibina oleh kepala sekolah. Selain itu, didukung pula oleh teori yang mengungkapkan bahwa supervisi kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, (Mulyasa, 2007, p. 227).

Sardiman mengungkapkan bahwa dalam konteks kegunaan ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru yang juga digunakan dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan di antaranya adalah:

1) Menguasai bahan

Sebelum tampil di depan kelas, guru terlebih dahulu harus menguasai bahan apa yang diajarkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajarnya.

2) Mengelola program pembelajaran

Guru yang kompeten harus mampu mengelola program belajar-mengajar, antara lain: merumuskan tujuan instruksional/pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan peserta didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

3) Mengelola kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan suatu kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

4) Menggunakan media/sumber belajar

Guru harus mampu menggunakan media/sumber belajar sebagai variasi dalam menyampaikan materi agar siswa tidak mudah bosan tetapi tertarik untuk mengikuti pembelajaran tersebut.

5) Menguasai landasan-landasan pendidikan

Guru sebagai unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah/tujuan dan kebijakan-kebijakan pelaksanaannya.

6) Mengelola interaksi belajar mengajar

Didalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan peserta didik merupakan kegiatan yang cukup dominan.

7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran

Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan kegiatan pendukung lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

8) Mengetahui fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah

Guru harus mengetahui fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah

Guru harus mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini sebagai upaya penguasaan layanan terhadap para siswa.

10) Mengetahui prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran

Dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, nusa dan bangsa, guru harus memahami hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar, (Sardiman, 2011, p. 163).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif hubungan kausal yang menggunakan angket (kuesioner). Menurut Sugiyono, metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi dimasa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan, (Sugiyono, 2017, p. 48).

Teknik analisis dengan regresi linear berganda dan regresi linear sederhana serta determinasi dengan menggunakan Software SPSS 24. Pengumpulan data melalui angket/kuisioner. Sampel dan populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Kristen Barana yang berjumlah 39 orang dengan teknik sampling jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model regresi linear antara variabel Supervisi kepala sekolah (X_1) dan variabel kinerja guru (Y) disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Model regresi linear antara variabel Supervisi kepala sekolah (X_1) dan variabel kinerja guru (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	1.437	.443		3.241
	Supervisi Kepala Sekolah	.566	.134	.571	4.236

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model persamaan regresi linear sederhana antara supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,437 + 0,566X$$

Persamaan ini menjelaskan hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah dengan variabel kinerja guru SMA Kristen Barana, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta = 1,437

Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel supervisi kepala sekolah (X_1 bernilai 0) maka kinerja guru SMA Kristen Barana' ada sebesar 1,437 satuan.

- b. Koefisien $X_1 = 0,566$

Artinya jika variabel Supervisi kepala sekolah meningkat sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru SMA Kristen Barana sebesar 0,566 satuan. Jadi semakin baik supervisi kepala sekolah di SMA Kristen Barana maka kinerja gurunya juga akan semakin tinggi.

Sedangkan model regresi linear antara variabel Komitmen guru (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Model Regresi Linear Antara Variabel Komitmen Guru (X_2) dan Variabel Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.967	.290		6.789
	Komitmen Guru	.420	.090	.609	4.665

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana antara komitmen guru sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,967 + 0,420X_2$$

Persamaan ini menjelaskan hubungan antara variabel komitmen guru dengan variabel kinerja guru SMA Kristen Barana, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta = 1,967

Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel komitmen guru (X_2 bernilai 0) maka kinerja guru SMA Kristen Barana' ada sebesar 1,967 satuan.

b. Koefisien $X_1 = 0,420$

Artinya jika variabel komitmen guru meningkat sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru SMA Kristen Barana sebesar 0,420 satuan. Jadi semakin tinggi komitmen guru di SMA Kristen Barana maka kinerja gurunya juga akan semakin tinggi.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Model regresi disajikan dalam tabel 3. berdasarkan output SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Model regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.660	.591		1.115
	Komitmen Guru	.409	.103	.501	3.968
	Supervisi Kepala Sekolah	.422	.147	.362	2.866

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara supervisi kepala sekolah (X_1) dan komitmen guru sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,660 + 0,409X_1 + 0,422X_2$$

Persamaan ini menjelaskan hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah dan variabel komitmen guru dengan variabel kinerja guru SMA Kristen Barana, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta = 0,660

Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel supervisi kepala sekolah dan komitmen guru (X_1 dan X_2 dianggap nol) maka kinerja guru SMA Kristen Barana' ada sebesar 0,660 satuan.

b. Koefisien $X_1 = 0,409$

Artinya jika variabel Supervisi kepala sekolah meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komitmen guru dianggap tetap (X_2 adalah 0) maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru SMA Kristen Barana sebesar 0,409 satuan.

c. Koefisien $X_2 = 0,422$

Artinya jika variabel Komitmen Guru meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel supervise kepala sekolah dianggap tetap (X_1 adalah 0) maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru SMA Kristen Barana sebesar 0,422 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan SPSS versi 24.0 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Supervisi kepala sekolah dan variabel komitmen guru secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru SMA Kristen Barana. Akibatnya hipotesis kerja (H_1) yang berbunyi "Supervisi Kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara" diterima.

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah dan (X_1) dan komitmen guru (X_2) terhadap kinerja guru SMA Kristen Barana (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel supervisi kepala sekolah (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dalam penelitian ini signifikan. Dengan demikian hipotesis kerja (H_1) yang berbunyi "supervisi kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara", diterima.

Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Guru (X_2) sebesar $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel komitmen Guru (X_2) dalam penelitian ini signifikan. Dengan demikian hipotesis kerja (H_1) yang berbunyi "komitmen guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara", diterima.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R Square* secara simultan sebesar 0,423. Hal tersebut mengandung arti bahwa besar pengaruh supervisi kepala sekolah dan komitmen guru secara simultan terhadap kinerja guru adalah 0,423 atau 42,3%. Dan sisanya sebesar 57,7% adalah pengaruh faktor luar yang tidak termasuk variabel penelitian ini.

Sedangkan koefisien determinasi secara parsial diperoleh besarnya pengaruh variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,327 atau 32,7% dan pengaruh variabel komitmen guru terhadap kinerja guru adalah 0,370 atau 37%.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel komitmen guru dengan kinerja guru SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel supervisi kepala sekolah dan komitmen guru dengan kinerja guru SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Dr. Hotmaulina Sihotang, M.Pd dan Dr.dr. Dameria Sinaga, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah ikhlas meluangkan waktunya memberikan petunjuk, bimbingan, masukan, dan nasehat yang sangat berharga dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, S. (2002). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Indrafachrudi, S. (2006). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kurnia, I. (2011). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Kepala Sekolah. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 548-555.
- Mulyasa. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, P. (2017). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuj Utara. *e Jurnal Katalogis*, 181-190.
- Purwanto, J. (2005). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Keterbukaan dan Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan. *Jurnal Skripsi Universitas Malang*, 50-53.
- Riastuti, D. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI di SD Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017. In D. Riastuti, *Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI di SD Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017* (p. 45). Salatiga: IAIN Salatiga.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saud, U. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2004). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suherman, O. S. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suhertian, P. (2000). *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susana. (2018). Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol XXV No. 1*, 50-54.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.